

2000 2003 2006

# *Kalotid*



>meNY

EXPERTKOMPETENS  
LIVSMEDEL-BIOTEKNIK

## Halvtid

## Innehållsförteckning

Inledning	2
Så startade Meny	4
Webbaserade utbildningar	6
Menycirklar	8
Mentorsprogram	10
Ansiktena bakom Meny	12
Halvtid i tabellform	14
Avslut	15



**”Menyprogrammet underlättar för småföretagen att hitta ingångar till forskningen och kompletterar samtidigt de utbildningssatsningar som redan finns för små- och medelstora livsmedels- och bioteknikföretag”**

Jan Rosenström

## Produktion

Morot Annonssbyrå, 2003. www.morot.se

## Foto

Jan Andersson, Mats Gerentz, Vanja Wikström, Mikael Lundgren, Magnus Gotander m fl.



Margareta Stigson, programdirektör:

## Tre år med Meny

**HALVTID.** Det har nu gått tre spännande år av Menys programarbete. En tid då den ena dagen aldrig har varit den andra lik. Det har varit en resa i tiden mot mycket bestämda mål, men med både urspårningar, trasiga vagnar, dåliga kopplingar och skenande vagnar. Vi är idag cirka 70 personer som arbetar på delar av våra tjänster i Meny. Det gör att alla, med några få undantag, har sin huvudtjänst någon annanstans. Det ställer krav på organisationen men innebär samtidigt fantastiska möjligheter. Vi kan använda nyvunna kunskaper från Menyarbetet på hemmaplan och vi tar med oss erfarenheter från många olika lärosäten in i arbetet.

**UPPDRAGET.** Vårt uppdrag från KK-stiftelsen är att öka utvecklingskraften i landets små- och medelstora livsmedels- och bioteknikindustrier. För att kunna göra detta med hjälp av aktuell forskning har vi utvecklat väl genomtänkta och ändamålsenliga metoder.

Det är företagets behov som styr innehållet i utbildningsprogrammet. Vi har till en början koncentrerat oss på tre metoder: webbaserad utbildning, mentorskapsprogram och Menycirklar. Tillsammans ger det möjlighet för en del företag att hitta nya dörrar in till ”forsksamhället” och för andra att snabbt få tillgång till aktuell forskning. Vårt arbetssätt med kunskapsutveckling kring metoderna har också gett de olika lärosätena nya erfarenheter.

Vi arbetar långsiktigt och har under de första tre åren medvetet lagt resurser främst på att utveckla långsiktigt effektiv metodik som passar mindre företag. Vår utgångspunkt har varit företagets behov idag och, i den utsträckning det varit möjligt, att bedöma även framtidens behov. Vi hämtar kompetensen där den är som mest träffsäker, vilket gör att vi ibland också hamnar utanför våra egna lärosäten. Med företagets behov i fokus är det en trovärdighetsfråga att erbjuda rätt kunskap.

**KULTURSKILLNADER.** Under programmets gång har det skett en påtaglig attitydförändring hos medverkande parter. Från början var det svårt att involvera de rätta forskarna till ett aktivt arbete i Meny. Idag befinner vi oss i ett helt annat läge. Tack vare många eldsjälar har vi lyckats övervinna inbyggda kulturskillnader, konkurrenständande o.s.v. Jag är mycket stolt över vad som idag åstadkommes i Menyprogrammet och nu tar vi med fast övertygelse siktet mot framtiden!

**FRAMTIDEN.** Vi kommer att fortsätta bygga upp den påbörjade utbildningsorganisationen som ett långsiktigt stöd för industrin. De frågeställningar som är aktuella inför framtiden är bland annat hur vi ytterligare kan förfina analysen kring företagets framtida behov. Vi vill samtidigt vara med och aktivt stödja intresserade forskare i att ytterligare stärka samarbetet med landets livsmedelsindustri.

## Fakta

### Meny

Menyprogrammet startade i maj 2000. KK-stiftelsen avsatte 60 miljoner kronor för Meny. Den planerade femårsperioden förlängdes till sex år.

## Fakta

### KK-stiftelsen

I början av 1990-talet avvecklades löntagarfonderna och en stor del av pengarna satsas på forskning. Kvar blir en restpost som, i väntan på beslut, läggs på hyllan. Pengarna placeras och dåtidens kraftiga börsuppgång förvandlar restposten till en ansevärd summa. Ur restposten föds Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling, KK-stiftelsen, 1994. Det ursprungliga kapitalet var 3,6 miljarder kronor. Stiftelsen leds av en styrelse med nio ledamöter som utses av regeringen. KK-stiftelsen arbetar för att stärka Sveriges konkurrenskraft genom att stödja forskning och forskarutbildning, kompetensutveckling för näringslivet och skolutveckling och IT.



STIFTELSEN FÖR KUNSKAPS-  
OCH KOMPETENSUTVECKLING

I maj 2000 gav KK-stiftelsen fem olika lärosäten uppdraget att tillsammans starta Meny – expertkompetens livsmedel och bioteknik.

## Vägen till mötesplatsen

**DE FEM LÄROSÄTENA** var SLU, SIK (Institutet för livsmedel och bioteknik), Umeå universitet, Lunds universitet och Högskolan i Kalmar.

Samtliga fem hade lämnat in var sin ansökan om hur kompetenshöjning för svensk livsmedelsindustri bäst skulle genomföras.

KK-stiftelsen gav SLU och SIK i uppdrag att skriva en gemensam programplan som alla fem kunde ställa sig bakom. Ett hårt arbete startade.

Fem olika deltagare innebär fem olika sätt att arbeta på, fem olika sätt att uttrycka sig på, fem olika personalgrupper att ta hänsyn till. Vägen från att dessa fem tillsammans hittade en gemensam väg att gå var tidvis både krokig och backig – men nu efter tre år går man sida vid sida.

Idag har vi fem tillsammans skapat en mötesplats för en ännu mer mångfasetterad målgrupp.

Ja, Meny har egentligen två målgrupper. Dels experter från universitet, högskolan och institut; dels små och medelstora företag inom livsmedel och bioteknik. Meny vill underlätta för forskarna att nå ut med sina resultat men även underlätta för industrin så att forskningen kommer till användning för företagets expansion och utveckling. Det är en utmaning som inte är helt lätt och det krävs nytänkande för att nå målet. Därför har vi utgått från tre metoder; Webbaserade

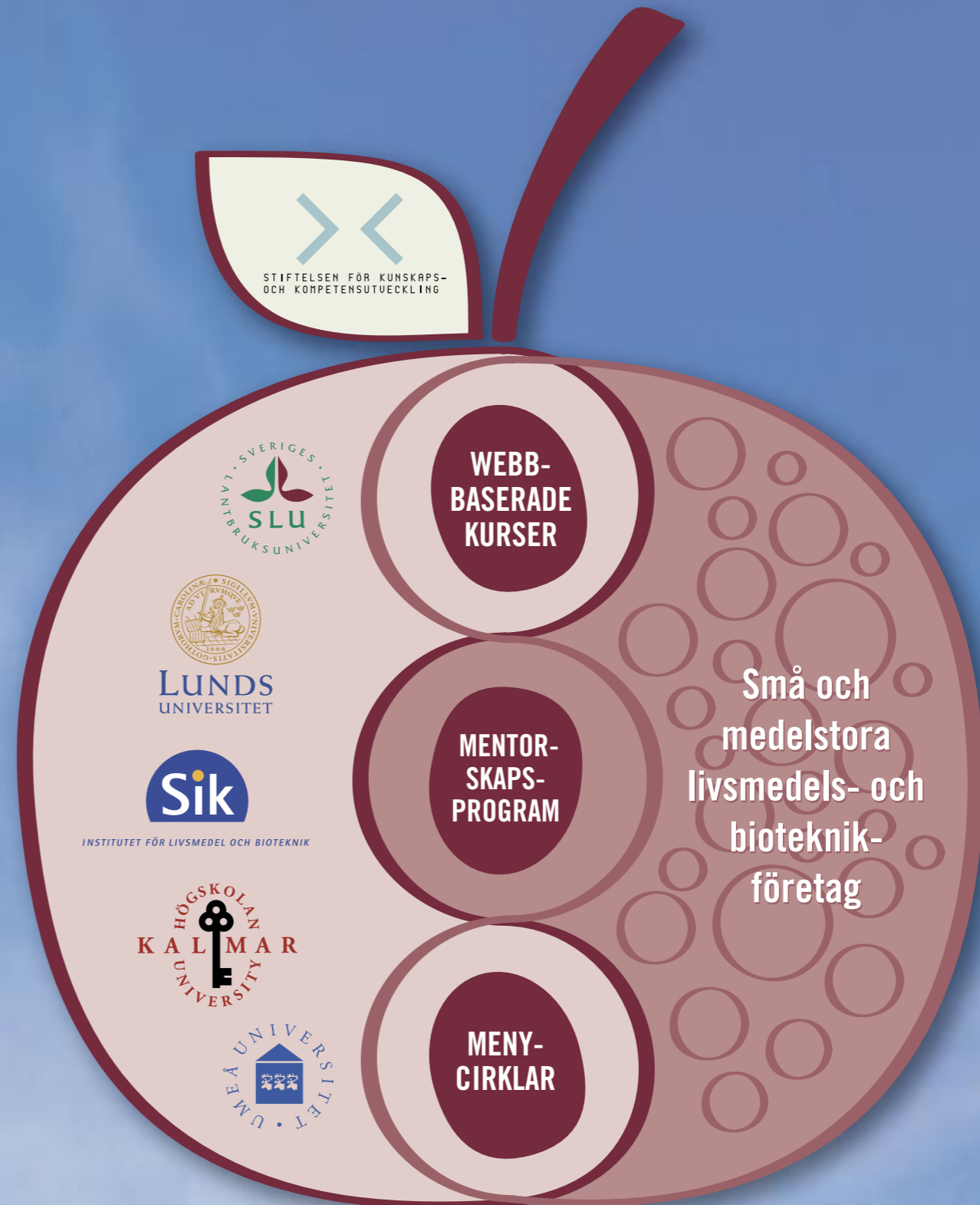
utbildningar, Mentorsprogram och Menycirklar.

Fördelen med webbaserade kurser ur företagets synvinkel är att deltagarna (som ofta är nyckelpersoner på sina företag och därför har svårt att resa iväg) kan följa utbildningen från den egna arbetsplatsen och genomföra projekt som gör att företaget direkt utnyttjar ny kunskap.

För experternas del är de webbaserade utbildningarnas styrka att de kan arbeta enligt ett färdigt koncept och därför kan utnyttja sin tid effektivt. I mötena med deltagarna får de också med sig erfarenheter hem till sitt universitet/högskola/institut.

Genom mentorsprogrammet hittar företagen dörren in till forskarvärlden samtidigt som individen, adepten, stärks. Forskarna, som fungerar som mentorer, får en nära relation till ett företag och en bättre inblick i företagets värld. Dessutom ger det en personlig utveckling för alla som deltar i programmet.

Menycirkarna ger erfarenhetsutbyte mellan företag och forskningsvärlden, liksom företagare emellan. Även här får deltagarna en enkel ingång till forskningen. För de forskare som blir inbjudna till cirkeln blir arbetsinsatsen inte betungande tidsmässigt sett. De blir inbjudna som experter inom just sitt eget ämnesområde.



”Meny vill underlätta för forskarna att nå ut med sina resultat men även underlätta för industrin så att forskningen kommer till användning för företagets expansion och utveckling”



Det är introduktionsträff för kursen Riskhantering. Den här gången är det i Stockholm, eftersom de flesta deltagarna hade lättast att ta sig hit.

## Introduktionsträff

**DET ÄR FÖRSTA GÅNGEN** deltagarna träffas och i fortsättningen kommer de att kommunicera via e-post, telefon och chat. Forskningen om webbaserade utbildningar är entydig; att ha träffats personligen underlättar den fortsatta kommunikationen och förbättrar resultatet av lärandet avsevärt. Därför inleds alla Menys webbaserade kurser med en introduktionsträff.

**”Vårt företag fick nyligen dra tillbaka en produkt, och tack vare Menys riskhanteringskurs visste jag precis vad jag hade framför mig! Proceduren blev som ytterligare ett exempel från kursen. Det kändes tryggt!”**

Mona Holdo, kursdeltagare

På dagordningen för träffen står flera matnyttiga punkter där fika- och lunchraster är minst lika viktiga som övriga punkter.

– Vi lägger stor vikt vid det sociala. Det är viktigt för den fortsatta kommunikationen, påpekar **Martin Sohlberg**.

De som går kurserna är ofta nyckelpersoner på sina företag och har svårt att vara borta från sina arbeten. Men Martin Sohlberg poängterar värdet av att komma på introduktionsträffen, det har man stor nytta av i det fortsatta arbetet med kursen.

Introduktionsträffen går också ut på att deltagarna ska få träffa ämnesexperten och få en ordentlig genomgång av de olika funktionerna på datorn.

Kursledaren, som är expert på ämnet och som varit med och utformat



Genomgången av de olika verktygen på webben är en viktig punkt vid introduktionsträffen. Men ännu viktigare är att lära känna varandra i gruppen – det är bra för det fortsatta arbetet.

hela kursen, ger en föreläsning. Det här är den enda ”live-föreläsningen” under kursen. I fortsättningen kommer de att följa lektioner och föreläsningar på webben.

Men innan de åker hem har de också prickat in viktiga datum i sina kalendrar, tidpunkter då de ska chatta med kursledare och -kamrater. Trots att de inte ser varandra kommer de att känna ganska nära, för de har ju faktiskt träffats och känner nästan varandra.

Datorvanan hos Menys deltagare kan vara väldigt ojämn och det poängteras också att man inte behöver ha några avancerade kunskaper med sig i bagaget. Det räcker gott med grundläggande datorvana när det gäller ordbehandling, e-post och informations-sökning via Internet.



### Pedagogiskt stöd

## Anne Algers

– **DET ÄR VIKTIGT** att jag som pedagogiskt stöd har en ödmjuk roll gentemot ämnesexperterna. De kan sina ämnen bäst, men har kanske inte alltid så stor pedagogisk erfarenhet. De ska ändå känna att det är deras idéer som finns med i kursen när den är färdig.

Vägen från idé till färdig webbaserad kurs är lång och stundtals snårig. Det hela börjar med en omvärlds- och målgruppsanalys som ledningsgruppen gör. Sedan kallas det samman en grupp med experter inom det aktuella ämnesområdet, representanter från näringslivet och experter/forskare, som har en workshop tillsammans.

Sedan, i steg tre, kopplas **Anne Algers** och **Martin Burman** in. De två har utgjort det pedagogiska stödet inom Menys webbaserade utbildningar.

– Vår uppgift blir att tillsammans med ämnesexperten se vad, inom det aktuella ämnesområdet, som är pedagogiskt riktigt och lämpligt att göra en webbaserad utbildning på. Det webbaserade materialet ska lyfta fram moment där det finns mer värden i att till exempel visualisera, söka eller simulera. Sedan sätter pedagogerna sig ned och gör ett så kallat storyboard, ett detaljerat schema över hur utbildningen kommer att se ut på webben; när ska en video visas, när ska ämnesexperten komma in med sin faktatext, när och vad ska röster tala, vilka bilder ska visas? Det är en lång process och storyboardet kommer sedan att fungera som styrdokument för framtagandet av kursen.

– Vi kan aldrig utgå från ett redan skrivet kompendium som ämnesexperten har, det fungerar inte. Och vi kan heller aldrig klampa på med färdiga resultat och bara presentera dem för ämnesexperten – det är, som sagt, viktigt att han eller hon känner att det är de egna idéerna; att de kan stå för materialet.

Nu produceras inte längre nya kurser i samma fart som tidigare, men de befintliga är levande material som ska förvaltas och uppdateras.

– Det kommer nya forskningsrön och nya pedagogiska sätt att tillämpa, det måste vi vara lyhörda för.

**I DEN WEBBASERADE UTBILDNINGEN** ingår också att deltagarna genomför ett projekt på sitt företag. I framtiden

ser Anne att pedagogerna kommer att ägna mer tid och energi åt att stötta hur de projektarbetena ska genomföras på bästa sätt.

Tekniken är naturligtvis en viktig del när man arbetar med webbaserade utbildningar och rekommendationerna på kurserna är att verktyg som exempelvis chat och diskussionsforum används.

– Men tekniken får aldrig bli ett självändamål. Om deltagarna har chansen att få en givande diskussion med en av landets främsta experter på ett område och de tekniska uppkopplingarna inte fungerar tillfredsställande, så får det bli ett telefonmöte i stället för en misslyckad chat. En anpassning till målgruppens förutsättningar måste alltid göras.

## Webbaserade utbildningar

Meny har idag utvecklat 26 olika webbaserade kurser inom följande ämnesområden:

- Bioteknik
- Förpackning
- Hälsorelaterade livsmedel
- Livsmedelssäkerhet
- Produktutveckling

Varje kurs omfattar en veckas studier fördelat över 5 veckor.



**”Erfarenheten i Menyprogrammet ger högskolans studenter ännu mer exempel från den verklighet de kommer att möta senare i arbetslivet”**

Anna Blücher, lärare på Högskolan i Kalmar samt på Menyprogrammet

## Menycirklar

## Cirkelna ska syfta till att:

- höja kompetensnivån samt öka tillväxten och konkurrenskraften hos deltagande företag
- stimulera till ökad och/eller effektivare samverkan mellan företag och universitet/högskola/institut
- ge underlag för en projektsamverkan mellan företag och universitet/högskola/institut för initiering av utvecklings- eller problemlösningsprojekt. Speciellt ska möjligheterna att utveckla kommersiellt intressanta innovationer uppmärksammas
- Hittills har cirka 100 livsmedelsföretag deltagit i någon Menycirkel



Ullika Wikström, tidigare djurskyddsinspektör och jordbrukare nu på Ginsten slakteri, i samtal med Göran Fries, produktionschef på Skövde Slakteri.

## Kompetenshöjande cirkel

I FEBRUARI 2001 gick startskottet för den första Menycirkeln. Kvalitetsutveckling av djurhantering vid svenska slakterier. Ett drygt tiotal slakterier fanns representerade vid den första träffen på Arlanda. Det var ett par månader efter att djurhanteringen vid Sveriges slakterier hade stått i fokus för massmedias intensiva granskning – och kritiserats starkt. Behovet av att höja kompetensen var akut.

Under ett år träffades slakteripersonalen tio gånger.

– Meny utformade ett utbildningsmaterial efter de behov som slakterierna hade, berättar processledaren Lotta Enfält, själv forskare och lärare

**”Jag sökte ett system för att utbilda vår personal, och med den här cirkeln har jag fått det verktyg jag behöver; ett omfattande utbildningsmaterial som kommer att hålla i årtal”**

Göran Fries

inom området köttvetenskap på SLU, Sveriges Lantbruksuniversitet, i Uppsala.

Olika experter bjöds in till träffarna och efter varje träff fick deltagarna med sig ett utbildningspaket hem, så att de i sin tur kunde föra vidare den nyvunna kunskapen till sina kollegor.

**”För mig som ny i branschen har det varit enormt givande att ta del av den här cirkeln. Jag har vunnit kunskap från såväl utbildningsmaterialet som cirkeldeltagarna och den öppna och ärliga stämningen har möjliggjort diskussioner som alla kunnat dra nytta av”**

Ullika Wikström

**”Arbetet med cirkelna har inneburit att vi på SIK fått större kunskap och erfarenhet av hur processstyrda aktiviteter bäst kan bedrivas och utvecklas i grupp”**

Yngve Andersson, SIK

## Cirkelprocessen

○ **Hur man skapar en cirkel**  
(branschspecifik/geografisk/tematisk). Viktigt att arbeta medvetet med rekryteringen av företag.

○ **Prioritera vad man vill göra**  
Cirkelns deltagare fattar ett gemensamt beslut om vad cirkeln ska uppnå.

○ **Lägga upp träffarna**  
Cirkelledaren hittar bl.a. ämnesexperter som ska komma i enlighet med deltagarnas önskemål.

○ **Konkret mål**  
Cirkeln avslutas med ett konkret mål, kanske en aktivitet.

○ **Utvärdering**



### Pedagogiskt stöd

## Magnus Ljung

**MAGNUS LJUNG** är ansvarig för det pedagogiska stödet till Menys processledare. Han kan berätta att cirkeltraditionen är hundraårig och Menycirkelna knyter an till den ursprungliga tanken, nämligen att cirkelns största syfte är att generera utbyte mellan människor.

**Magnus Ljung** utbildar processledarna tillsammans med **Mats Strandell**.

– Vi hade en bild av vad som skulle vara problem för ledarna. I utvärderingarna kan vi se att den bilden stämmer. Därför lägger vi tyngdpunkten i utbildningen på konflikthantering, att få ihop en grupp och att lära sig vad det är som skapar och upprätthåller en grupp.

– Småföretagaren har begränsat med tid och pengar. Det medför att han eller hon är dålig på att göra sin egen kompetensutveckling, och inte heller är van vid att ingå i ett sammanhang. Cirkelupplägget är därför en form som fungerar väldigt bra här, jämfört med konventionella utbildningsupplägg och dyra konsulter.

**”Utvärderingarna visar att cirkelna leder till ökade kontaktytor mellan forskning och näringsliv”**

Magnus Ljung



# Utan skyggglappar

Siv Johansson, adept, och Per Andersson, mentor, inledde sitt samarbete i mentorskapsprogrammet under våren 2002. Båda är mycket nöjda med vad de fått ut av det.

**MENTORSKAPSPROGRAM.** Siv Johansson hade hört talas om mentorskapsprogram tidigare, så när chansen väl gavs var det ingen tvekan om att hon skulle prova.

Per Andersson hänvisar till sin nyfikenhet på andra människor:

– Jag tyckte att det lät spännande, dessutom tyckte jag det var ett bra sätt för kunskaper och erfarenheter från den akademiska världen att komma till nytta.

Men deras första möte blev inte som de trott. Per är ekonomagronom i boten och arbetar med omvärldsfrågor på SLU, Siv är kvalitets- och miljöchef på företaget Atria Lithells som tillverkar charkprodukter.

– Jag hade förväntat mig någon som kunde lära mig mer om kött och chark – och så hamnade jag med en ekonom, säger Siv och skrattar.

Per blev lika förvånad han och undrade vad han skulle kunna tillföra konstellationen. Men när de satte sig ner och pratade med varandra tog det knappt tio minuter innan de hittade den gemensamma beröringspunkten: kommunikation.

– Vid tidpunkten för vårt första möte skedde en del strukturomvandlingar inom Atria Lithells, berättar Siv. Min arbetssituation blev annorlunda och jag fick nya människor omkring mig. Att genom kommunikation kunna nå fram och löda ihop dessa nya grupper som bildats blev därför oerhört viktigt.

Per Andersson och Siv Johansson har olika referensramar, därför uppstår tankekrockar som leder till goda idéer varje gång de ses.

– I och med att jag kommer utifrån, utan koppling till vare sig företaget el-



Per Andersson och Siv Johansson är båda mycket nöjda med vad de fått ut av kursen.

ler dess personal, har jag inte samma typ av skyggglappar som man ofta får internt, menar Per Andersson. Dessutom har jag en helt annan erfarenhetsbakgrund, vilket innebär att jag ofta tänker tvärt emot hur Siv resonerar och vice versa.

**”Det har inte gått ett möte utan att vi kommit fram till något som gjort det avsevärt mycket lättare för mig att lösa de problem jag haft”**

Siv Johansson



## Pedagogiskt stöd

### Ulla Lindgren

– **MIN ROLL ÄR EGENTLIGEN** väldigt tillbakadragen när programmet är i gång, förklarar Ulla Lindgren, pedagogiskt stöd för Mens mentorskapsprogram.

Det stora och mest aktiva arbetet för hennes del är i stället i inledningsskedet. För det första handlar det om att ge väldigt tydliga ramar till deltagarna, så att alla vet vad det innebär att vara med. Ulla genomför samtliga intervjuer med adepter och mentorer.

– Adepten måste vara medveten om att det här är ett utvecklingsprojekt och vara beredd att arbeta med sig själv och sitt företag, både personligt och professionellt. Sedan frågar jag vad

de vill utveckla, så att det ligger inom ramarna för vad Mens mentorskapsprogram har kompetens att ge. Till sist är det viktigt att såväl adept som mentor är beredd att avsätta tiden.

Mentorerna ställer upp utan ersättning och mentorskapsprogrammet genomförs utanför arbetstid. Ingen ekonomisk ersättning och arbete på fritiden alltså. Trots detta har intresset för att delta i programmet varit mycket stort, från såväl adepter som mentorer.

– Det visar att många är medvetna om hur mycket ett sådant här samarbete ger, menar hon.

**”Den osynliga mur som många menar finns mellan näringsliv och högskola har jag inte märkt av. Tvärtom ser jag en stor nyfikenhet hos båda sidor”**

Ulla Lindgren

Ulla Lindgren har arbetat med mentorskap i olika former sedan 1997 och var den första i Sverige att disputera på ämnet. Hon menar att de personliga förutsättningarna är minst lika viktiga som att mentorn och adepten har rent affärsmässiga beröringspunkter.

– När man ska arbeta på det här

sättet krävs det att det finns gemensamma utgångspunkter, säger hon. Men det är också viktigt att deltagarna anstränger sig för att nå varandra. Det är min uppgift att se till att samarbetet fungerar på såväl det personliga som det yrkesmässiga planet.

Själv vet hon aldrig riktigt inom vilket område som mentorsparet ska komma att berika varandra, men i de allra flesta fall har det fungerat över förväntan. Det är något som även utvärderingarna visar på.

– Jag tror på mentorskapet! Att bli sedd, bekräftad och få omtanke i sin profession är en bristvara idag.

## Mentorskapsprogram

Mentorskapsprogrammet ska ge adepten stöd för personlig utveckling och kompetensförsörjning i nuvarande yrkesroll. På så vis bidrar man till att företagets kompetens förstärks och att förutsättningarna för utvecklingsarbete inom företaget ökar. Programmet ska ge adepten ett ökat kontaktnät och underlätta för denna att finna vägar in till högskolor, universitet och institut. Mentorskapsprogrammet ska också bidra till att forskningsresultat lättare kan förverkligas i företagen.

Gemensamma träffar med alla mentorer/adepter

Träffar adepter emellan

Samtalen mellan mentor och adept

Studiebesök

Träffar mentorer emellan

**”Företagarna vill ta del av den kunskap forskningsvärlden har att erbjuda, och mentorerna får en inblick i vad dagens företag brottas med för problem – något som stärker dem i deras arbete, forskning och undervisning”**

Ulla Lindgren

# Ansiktена bakom Meny\*

\*från maj 2000 till juni 2003

## PROGRAMSTYRELSEN



**Jan Rosenström**  
Ordf. i programstyrelsen  
LI, Livsmedelsindustrierna  
(till 2002)

**Ulla Edling**  
Carlsberg Sverige

**Marianne Härning-Nilsson**  
Mariannes Farn

**Peter Rothschild**  
BioGaia AB

**Svante Svensson**  
Orkla ASA

**Olof Wallin**  
Norrmjerier  
I programstyrelsen to m 2002

**Johan Carlsten**  
Chalmers  
I programstyrelsen to m 2002

## KANSLI

Tel 0511-671 20 eller  
0511-670 00 (vx)

Fax 0511-671 34

e-post info@meny.se

Postadress Meny,  
Box 234, 532 23 Skara

## HEMSIDA

Via [www.meny.se](http://www.meny.se), får företag och forskare tillgång till bland annat nya mötesplatser, diskussionsforum, webbaserade kurser, mentorskapsprogram och Menycirklar.

Dessutom har en organisation för **rekrytering av företag** till bland annat webb-utbildningarna vuxit fram under 2002. Här har funnits mellan tre och fem personer ute i hela landet som har en mycket god kunskap om svensk livsmedelsindustri.

För att stödja ledningsgruppens interna arbete finns **kontaktpersoner** på varje lärosäte.

## LEDNINGSGRUPPEN



**Margareta Stigson**  
SLU



**Yngve Andersson**  
SIK



**Björn Bergenståhl**  
Lunds universitet



**Ulf Edlund**  
Umeå universitet



**Ylva Dandanell Daveby**  
Högskolan i Kalmar  
I ledningsgruppen to m 2002



**Håkan Hallmer**  
Högskolan i Kalmar  
I ledningsgruppen från 2002

## MENYS KANSLI



**Inga-Britt Bohlin**  
ekonomiadministratör



**Anna-Karin Hallgren**  
Informatör



**Johan Grundin**  
Teknisk support



**Martin Sohlberg**  
Utbildningsledare  
från augusti 2002

**"Idag finns cirka 70 personer som på olika sätt arbetar för oss i Menyprogrammet.**

**Utan alla dessa mycket duktiga experter/forskare, lärare/pedagoger, projektledare och administratörer skulle vi aldrig ha nått dit vi är idag"**

Margareta Stigson



Visste du att kakao är sammansatt av över 500 olika kemiska substanser, bland annat teobromin, ett ämne som liknar koffein?

## Halvtid i tabellform

Alla Menys aktiviteter syftar till att minska avståndet mellan forskning och industri.

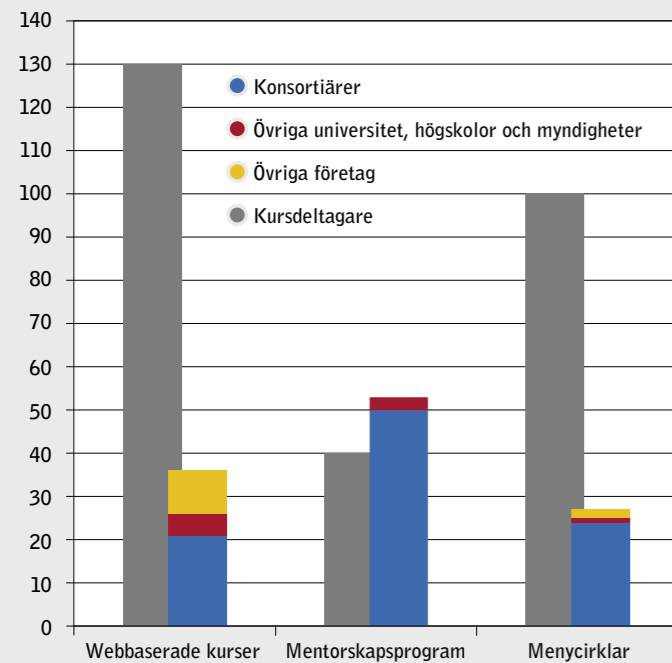
**Diagram 1** anger samtliga personer involverade – kompetensgivare och kursdeltagare. Det framgår också om kompetensgivarna har sin hemvist hos någon av konsortieävrarna, inom något annat universitet, högskola eller myndighet eller inom näringslivet. I de webbaserade utbildningarna är kompetensgivare detsamma som ämnesexpert, pedagogiskt stöd, metodiskt stöd etc. I mentorskapsprogrammet är det

mentorererna som är kompetensgivare och i Menycirkelarna de processledare och ämnesexperter som bjuds in till respektive cirkel.

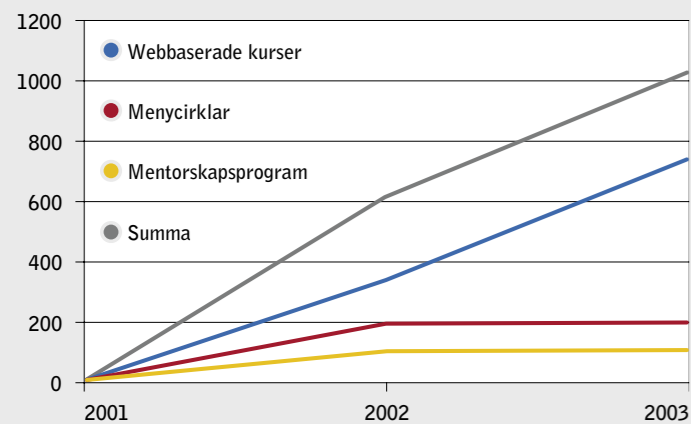
Antalet kursdeltagare i olika utbildningsaktiviteter har varit totalt cirka 270 under de första tre åren.

**Diagram 2** visar hur antalet genomförda kursdagar har utvecklats. I tabellen anges antalet deltagare multiplicerat med antalet kursdagar för samtliga metoder; webbaserade utbildningar, mentorskapsprogram och Menycirkel. För 2003 är siffran en prognos.

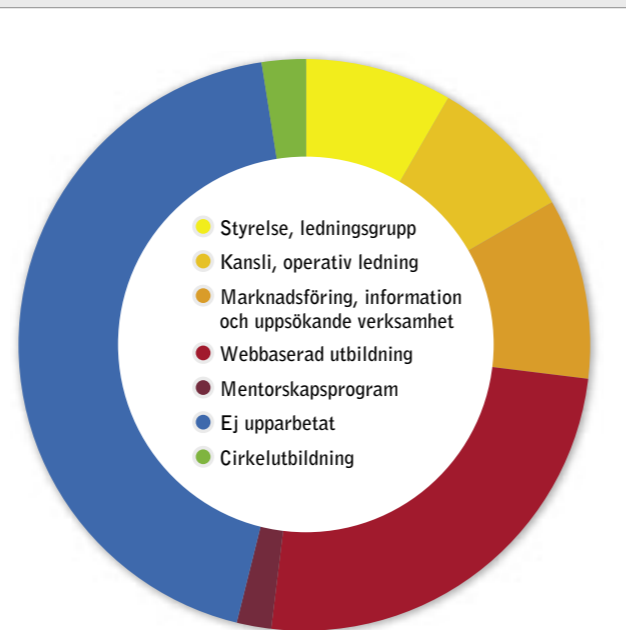
**Diagram 1:** Antal personer i Menyprogrammet



**Diagram 2:** Antal genomförda hela kursdagar



**Diagram 3:** Kostnadsfördelning



**Diagram 3** visar kostnadsfördelningen under de tre första åren av Menyarbetet från maj 2000 till juni 2003. År 2000 var ett startår då många beslut fattades men mycket lite pengar fördelades på aktiviteter. Först under 2003 har de utvecklingsåtgärder som gjorts på allvar gett resultat i aktiviteter. Observera att diagrammet visar upparbetade ekonomiska medel och inte beslutad kostnadsfördelning. De medel som inte upparbetats under första halvåret kommer till viss del upparbetas under 2003 och till viss del skjutas på inför en förlängning av programperioden.

Yngve Andersson, biträdande programdirektör:

## *Framtiden är här!*

Nu har vi lagt grunden till en fortsatt effektiv kommunikation mellan de små livsmedelsföretagen och landets livsmedelsforskning. Nu utvecklar vi en utbildningsorganisation som långsiktigt kan koordinera de framtagna webbaserade utbildningarna.

Vi fortsätter att arbeta med fler metoder för att stärka banden mellan företag och forskare. Vi arbetar också med att, inom ramen för utvecklade metoder, öka kontaktytorna mellan bioteknik och livsmedel.







>meNY  
EXPERTKOMPETENS  
LIVSMEDEL-BIOTEKNIK

---

SLU, Box 234, 532 23 Skara

Tel vx 0511-670 00

info@meny.se

[www.meny.se](http://www.meny.se)